

# Nytt från Utbildningsbyrån AB

Oregelbunden information från Utbildningsbyrån AB, 2010

## Var sak på sin plats!

Utbildningsbyrån hjälper Forsmark till världsklass genom kurser i Housekeeping.

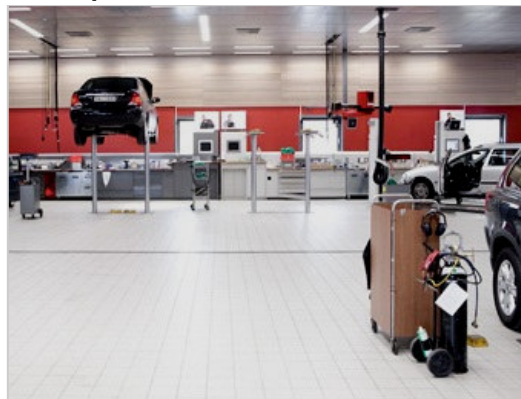
Vid Forsmarks kärnkraftverk satsar man sedan ett par år hårt på utveckling av säkerhetskulturen, bland annat genom omfattande utbildningsinsatser. En utbildning som Utbildningsbyrån utvecklat, syftar till att skapa goda rutiner för housekeeping.

Housekeeping är ett begrepp som kanske för tankarna till städning, dammtrasor etc. Men begreppet har en mer ingående betydelse: en systematisk process för att hålla en plats eller företeelse i god ordning. Det innefattar inte bara att hålla rent från smuts, utan att skapa rutiner för en säker och ordningssam miljö som all personal tillsammans tar ansvar för. Bokstavligen kan vi översätta begreppet som att "vårda hus", att vi ska ta hand om våra resurser. Housekeeping innebär ett kontinuerligt arbete, det ska vara en pågående process för att förebygga driftstopp, olyckstillbud och säkerhetsproblem.

### Är det viktigt med utbildning för god Housekeeping?

Utbildning i housekeeping är viktigt utifrån minst tre aspekter: säkerhet, kommunikation och arbetsmiljö. När det gäller kärnkraftverk är det väl närmast en självklarhet att de måste uppfylla stränga säkerhetskrav. Kärnkraftsorganen WANO\* och

*Till vilken bilverkstad lämnar du helst din bil på service?*



OSART (IAEA)\*\* gör inspektioner av kärnkraftverken och i dessa är god housekeeping en viktig del. Allt kommunikerar brukar kommunikatörer och pr-byråer gärna säga, och det visar på den andra viktiga aspekten. Ett gott förtroende hos all-

*Fortsättning på nästa sida...*

**Coaching av utvecklingsgrupper.** När företag behöver utbildningar, skapas dessa oftast på ett av två sätt; de köps in utifrån eller produceras av en intern utvecklingsgrupp. Utbildningsbyrån erbjuder nu ett alternativ, där den fackkunniga personalens kompetens tillvaratas, samtidigt som en pedagogiskt kunnig konsult coachar gruppen till resultat. Då kan de problem som ofta uppstår i utvecklingsgrupper lösas och goda resultat uppnås. **Läs mer på sidan 3.**

**En liten varning för Blooms taxonomi.** Blooms taxonomi för klassificering av utbildningsmål presenterades första gången 1956. Under 2001 kom den ut i en ny reviderad upplaga, uteslutande inriktad på det kognitiva området. Taxonomin verkar därefter ha fått ett uppsving inom den pedagogiska världen. När det gäller företagsutbildning vill vi framföra en varning. Det finns effektivare alternativ. Vi kallar vårt ett 3D-perspektiv på kunskap. **Läs mer på sidan 4.**

utbildningsbyrån

mänheten är av stor vikt för alla företag, och inte minst för ett kärnkraftverk. En ordnad miljö i företagets lokaler och runtomkring kommunicerar pålitlighet, kontroll och struktur. En stökig miljö kommunicerar att det kanske inte heller är ordning på andra saker såsom ekonomi eller säkerhet. God housekeeping är därför också en del av att vårda sitt varumärke.

En tredje aspekt av housekeeping är en god och säker arbetsmiljö för de anställda. Detta bidrar också till att stärka elevernas känsla för professionalism i sitt yrke. Alla dessa aspekter lyfts fram i Utbildningsbyråns kurs i housekeeping. Av ovanstående resonemang framgår att housekeeping inte är en moralisk fråga, som man kanske tror, och vår utbildning poängterar detta.

### Housekeeping ska inte vara kampanjstyrt

I utbildningen diskuteras vi att housekeeping inte betyder *storstädning* och inte heller ska styras av kortsiktiga kampanjer. Effekterna av enskilda kampanjer försvinner relativt snabbt. Att inför varje inspektion skapa en ny kampanj blir kostsamt och ineffektivt. Målet måste vara att en granskning ska kunna göras när som helst och få toppresultat! Motivationen till att arbeta med housekeeping ska inte heller komma från utomståendes krav. Arbetet ska istället göras utifrån inre krav, så att säga för ens egen skull, och det ska kännas viktigt hela tiden. Den utbildning som vi har tagit fram är därför utformad för att skapa ett systematiskt arbete kring housekeeping.

### Vem har ansvar för housekeeping? Vem bör utbildas?

En viktig del av utbildningen är att deltagarna får reflektera kring ansvar. Detta görs utifrån frågor som: Vem ska se till att arbetsplatsen är i god ordning och säker? Hur vill vi ha det hos oss? Vad ska

---

\* WANO – World Association of Nuclear Operators är en organisation med syfte att förbättra säkerheten på kärnkraftverk över hela världen.

\*\*OSART – Operational Safety Review Team är IAEA:s program för inspektioner av driftssäkerhet på kärnkraftverk. IAEA står för International Atomic Energy Agency

jag som yrkesman göra när jag upptäcker brister?

Housekeeping berör alltså alla och det är allas ansvar, både enskilt och gemensamt. Det bygger på att skapa en gemensam kultur och ett tänk kring vilken standard man vill ha. Viktigt här är det gemensamma, att skapa normer som alla känner till och inte bara accepterar utan engagerar sig i, och därför bör all personal utbildas

### Goda föredömen

Utbildningen har genomförts tillsammans med fackkunniga personer från Forsmarks kärnkraftverk.



Rolf Fernroth och Bengt Jansson arbetar med underhållsfrågor på Forsmark. Foto: Eva Fischer, Forsmarks Kraftgrupp AB

**Bengt Jansson** stöter dagligen på frågor med anknytning till housekeeping.

— Det är lätt att bli hemmablind för sina egna brister. Alla har olika kriterier för när något bör åtgärdas, därför behöver man påminnas om vad som förväntas av mig som medarbetare.

**Rolf Fernroth** framhåller vikten av att skapa goda förebilder.

— Mycket handlar om attityder, och här spelar chefen eller arbetsledaren en viktig roll i egenskap av gott föredöme.

### Så här vi har lagt upp utbildningen på Forsmarks kärnkraftverk

Vi utgår från vardagliga situationer för att öka medvetandet hos eleverna om hur synintrycken påverkar oss. Vi väljer exempelvis sällan det buckliga mjölkpaketet. Att sedan föra över detta till ett professionellt tänk som används på arbetet är nästa steg i utbildningen.

Att tränas i housekeeping innebär att lära sig ett nytt sätt att se och att vara uppmärksam. Därför innehåller utbildningen övningar där eleverna i grupper tränar sin observationsförmåga med hjälp av foton från olika lokaler i anläggningen. Genom övningarna skapas en gemensam känsla och normer för hur eleverna tillsammans vill ha det på sin arbetsplats.

# Att coacha utvecklingsgrupper

**När omvärlden och tekniken utvecklas uppstår behov av ny kompetens. Företaget behöver utbilda! Ibland finns inte den utbildning som behövs på marknaden. Då sätter man ofta ihop en intern arbetsgrupp med goda kunskaper inom ämnesområdet. Gruppen får i uppgift att arbeta fram en kurs och sedan fungera som internlärare. Bra idé, men det finns fallor.**

Eftersom gruppen är fokuserad på ämnet blir det ofta svårt att få fram en ändamålsenlig utbildning. Ibland resulterar arbetet i en överlastad PowerPointpresentation som riskerar att passivisera kursdeltagarna. Ibland missar man möjligheter till effektiv, aktiverande uppläggning. Ibland kör gruppen totalt fast och blir oförmögen att hitta en röd tråd i sitt arbete.

Då skulle man kunna tänka sig att tjänsten, att arbeta fram en ny kurs, köps in. Men om man ändå vill göra jobbet själv är ett alternativ att köpa in en coach. Då kan Utbildningsbyrån vara ett bra alternativ.

I vår coachning börjar vi ofta med att hjälpa till med att identifiera de situationer som målgruppen (de blivande eleverna) i sitt arbete kommer att hamna i, och vilken kompetens de behöver för att klara dessa situationer. Efter detta hjälper vi gruppen att formulera undervisningsmål och ta fram mätinstrument/test/prov. Dessa kan senare användas för att kontrollera att kursen leder fram till målen, men också som övningsuppgifter i kursen. Med målen som styrmedel stöder vi gruppen i utformningen av utbildningen på ett optimalt sätt, det vill säga att välja effektiva metoder och media. Slutligen kan vi stötta i produktionsfasen (ta fram lärar- och elevmaterial) och i genomförandefasen (med lärarträning).

Det lönar sig att lägga in några dagars coachning under "kritiska" faser i en grupps arbete med att ta fram en företagsintern utbildning. Man vinner tid och kan utnyttja gruppens faktakunskaper bättre om man får rätt hjälp av en erfaren konsult med att

arbeta systematiskt, pedagogiskt och effektivt.

Så här säger **Ulla Hammarberg**, arbetsmiljöingenjör på Vattenfall Business Services Nordic AB (VBSN):

— Vi inom VBSN inledde vårt samarbete med Utbildningsbyrån för drygt ett år sedan och våra förväntningar var inledningsvis inriktade på att ta fram ett bra utbildningsmaterial till vår grundläggande arbetsmiljöutbildning. Men vi fick så mycket mer, ett grundkoncept på utbildningsupplägg som baseras på vad en kursdeltagare behöver kunna och hur vi når dit. Vi fick lära oss se den röda tråd som går genom hela utvecklingsprocessen, som i slutändan ska säkerställa kunskap hos kursdeltagarna och även uppfylla externa krav och den kvalitetssäkring som förutsätts vid olika certifieringar.

— Vi har lärt oss att se kompetens i flera dimensioner, systematik i flera led från analys av arbetsuppgifter, målformuleringar och uppföljning av att deltagarna uppnått satta mål.

— Vi har också fått en träning av oss som lärare, där vi som utbildat i många år lärt oss nya angreppssätt, fått råd och tips som bland annat lärt oss att utan elevaktivitet ingen inläring. Vi har också fått hjälp med att ta fram lärarpresentationer, vilket är värdefullt för att få likvärdiga utbildningar oavsett lärare.

— Kort sagt har våra utbildningar blivit fyllda av aktiva deltagare och många givande diskussioner. Den lever också vidare efter avslutat utbildning i form av individuella handlingsplaner som var och en tar med sig hem till sin egen organisation, avslutar Ulla Hammarberg.



Ulla Hammarberg, arbetsmiljöingenjör Vattenfall Business Services Nordic AB

**Läs mer i tidigare nummer:**

<http://www.ubab.se/arkiv/aindex.htm>

Säkerhetskultur och introduktionsutbildning på Forsmarks kärnkraftverk.

Egenbesiktning av utbildning - gör det på vår webb!

E-learning och utbildningsvideor - skraddarsydd utbildningspaket för olika kunder

Jubileumsnummer med bildreportage från 30-års kalaset.

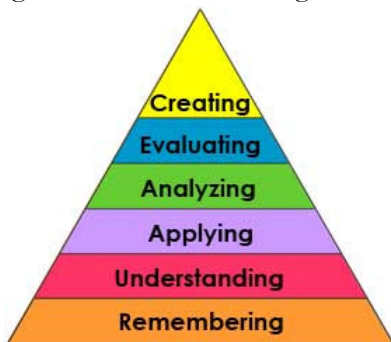
Dessutom: Målstyrning - en ledstjärna under 30 år!

# Är Blooms taxonomi på väg tillbaka?

Många av oss företagsutbildare har under vårt yrkesliv mött Blooms taxonomi för klassificering av utbildningsmål. Eftersom den tycks vara på väg att bli populär igen kan det vara värt att kritiskt granska dess användbarhet inom företagsutbildning.

Blooms taxonomi presenterades första gången 1956 men utkom i en reviderad version 2001. Nyutgåvan har fått stor spridning bland pedagoger. Till exempel bygger Skolverkets nya skala för betyg på samma principer.

I den nya utgåvan anges att den enbart utgör en revidering av Blooms *kognitiva* taxonomi. Taxonomin beskriver sex olika nivåer av mål för kunskap, det handlar alltså om kunskap som *intellektuell* förmåga. Dessa nivåer utgör en kunskapstrappa, där det första målet måste vara uppnått för att det andra ska kunna uppnås och så vidare. De sex stegen är: att komma ihåg, att tolka, att tillämpa, att



Blooms nya taxonomi. Bildkälla: [http://www.odu.edu/educ/roverbau/Bloom/blooms\\_taxonomy.htm](http://www.odu.edu/educ/roverbau/Bloom/blooms_taxonomy.htm)

analysera, att värdera och slutligen att skapa. Här känner vi igen skalan för betygsnivåer i skolan. Denna uppdelning kan verka användbar även för företagspedagoger när vi ska sätta utbildningsmål. Problemet är att Blooms taxonomi

alltså enbart gäller för kognitiva kunskaper, den intellektuella förmågan. Därför innebär den en risk för oss företagsutbildare.

## Verklig kompetens har tre dimensioner

Det är viktigt att vi skiljer på kognitiv kunskap om ett område, och faktisk yrkeskompetens. En yrkeskompetens för att genomföra en uppgift i verkligheten består inte bara av den intellektuella dimensionen. Att se helheten och förstå uppgiftens betydelse och värde i ett större sammanhang är en annan kompetensdimension som vi kan kalla attityd/förståelse. En tredje dimension som är viktig för verklig kompetens är den faktiska färdigheten, att rent praktiskt kunna utföra uppgiften. Enligt

Bloom finns det tre dimensioner: kognitiv, affektiv och psykomotorisk. Ett företag behöver medarbetare som inte bara har intellektuell kunskap kring ämnet (kognitiv), utan också ser arbetsuppgiftens värde i en helhet (affektiv) och har praktisk kompetens att genomföra den (psykomotorisk). Det är därför Blooms taxonomi kan leda oss fel. Bloom själv hade för avsikt att skapa tre skilda taxonomier för mål i de tre olika dimensionerna. Dock blev bara den kognitiva taxonomin utvecklad i detalj.

En viktig poäng här är att vi företagsutbildare sysslar med "training" och inte "education". Det innebär, att den utbildning vi arbetar med ska göra konkret strategisk nytta för vårt företag. Den ska förse medarbetarna med just den kompetens som de behöver för att ta hand om ett visst ansvarsområde eller för att utföra sina arbetsuppgifter. Kompetens är alltid kopplad till en specifik arbetsuppgift, för en befattning och så vidare. Vi företagsutbildare sysslar alltså inte med generell utbildning i olika "ämnen".

## Att definiera utbildningsmål

På Utbildningsbyrån tar vi fram utbildningsmål som täcker alla tre dimensionerna. För att definiera den verkliga kompetensen, behöver vi analysera uppgiften/jobbet i var och en av dimensionerna. Vi brukar då beteckna dimensionerna med bokstäverna Y, X och Z. Där står Y för en visuell dimension som handlar om att vi använder mentala kartor och bilder i vårt arbete. Till exempel förstår ofta en duktig bilmekaniker förstå vad som är fel på en bil genom ett helhetsintryck, snarare än att gå från punkt till punkt i ett felsökningsschema. X-dimensionen står för ämneskunskaper som vi plockar fram ur minnet för att kunna utföra uppgiften. Det är denna dimension som ofta får för stort utrymme. Z-dimensionen står för själva färdigheten, att utföra uppgiften med säkerhet. Tillsammans beskriver de tre dimensionerna verklig kompetens. Därför måste vi ha med alla tre när vi skapar mål för våra utbildningar.

*Ovanstående är en förkortad version av en längre artikel som även beskriver var och en av kompetensdimensionerna närmare. På vår hemsida [www.ubab.se](http://www.ubab.se) och avdelningen Systematiskt utbildningsarbete, hittar du den fullständiga artikeln och annat material om 3D-perspektiv på utbildning.*

## Vill du veta mer om något i detta nummer?

*Gå in på vår webb, eller kontakta oss direkt på telefon!*

Utbildningsbyrån AB  
tel. 08-641 64 00

Box 4209  
e-post: [info@ubab.se](mailto:info@ubab.se)

10265 Stockholm  
[www.ubab.se](http://www.ubab.se)